



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-177

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative au non-renouvellement du contrat de travail d'une infirmière suite à l'annonce de sa grossesse (Recommandations)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème(s) :

Domaine de discrimination : Emploi public

Sous-domaine : Déroulement de carrière

Critère de discrimination : Etat de grossesse

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi par une infirmière recrutée par une succession de contrats à durée déterminée depuis deux ans au sein du même centre hospitalier. Suite à l'annonce de sa grossesse, la réclamante ne s'est vue proposer que des renouvellements de contrat pour deux périodes d'un mois (au terme d'un précédent contrat de six mois), avant que l'établissement ne prenne la décision de ne pas renouveler son contrat de travail. L'enquête conduite auprès du centre hospitalier a permis d'établir que l'état de grossesse de la réclamante était la cause du refus du centre hospitalier de la renouveler dans ses fonctions. En effet, l'établissement confirme, à trois reprises, qu'il serait ouvert à examiner à nouveau la candidature de la réclamante dès la fin de son congé de maternité. Il procède à une appréciation discriminatoire de l'état de grossesse de la réclamante en anticipant d'hypothétiques absences liées aux contraintes de la grossesse. Surtout, les reproches liés à l'insuffisance professionnelle de la réclamante ne sont pas clairement établies. Par conséquent, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de se rapprocher de la réclamante afin d'examiner les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptibles de prévenir le renouvellement de tels faits.



Paris, le 26 novembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-177

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la directive n° 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu l'avis du Collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisi par Madame X, infirmière au sein du Centre hospitalier de Y, dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé suite à l'annonce de sa grossesse, ce qui est constitutif d'une discrimination ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au directeur général du CHU de Y de se rapprocher de Madame X afin d'examiner les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptibles de prévenir le renouvellement de tels faits ;

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

<p style="text-align: center;">Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011</p>

Le Défenseur des droits a été saisi de la réclamation de Madame X, infirmière au sein du Centre hospitalier universitaire de Y, dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé suite à l'annonce de sa grossesse.

Faits

Madame X a été recrutée en qualité d'agent contractuel par le CHU de Y afin d'y exercer les fonctions d'infirmière du 1^{er} décembre 2011 au 30 septembre 2013.

Durant cette période, elle a cumulé successivement cinq contrats à durée déterminée pour des durées variables.¹ Elle a été affectée successivement au service de cardiologie puis réanimation.

Madame X a annoncé sa grossesse à la fin du mois de juin 2013.

A partir de ce moment, il ne lui a été proposé que deux contrats d'une durée d'un mois chacun et son dernier contrat dont le terme arrivait à échéance le 30 septembre 2013 n'a pas été renouvelé.

Par courrier du 28 octobre 2013, Madame X a sollicité du directeur général de l'hôpital, Monsieur D., les raisons de ce non-renouvellement.

Par courrier du 3 décembre 2013, le directeur des ressources humaines et des relations sociales, Monsieur Z, lui a répondu qu'elle ne disposait pas des compétences suffisantes pour assumer un poste d'infirmière en réanimation et que les renouvellements de son contrat intervenus en août et septembre 2013 avaient été motivés par la nécessité de combler le manque de personnel pendant la période estivale.

Pour autant, Monsieur Z laisse entendre qu'une nouvelle embauche au sein de l'établissement sera possible : « *lorsque votre état de santé vous permettra d'envisager la reprise d'une activité professionnelle, je vous invite à contacter la Direction des soins infirmiers de rééducation et médicotechniques (DSIRMT) pour que puissent être étudiées les perspectives de réemploi qui pourraient vous être proposées par le CHU de Y, notamment dans d'autres unités que la réanimation* ».

C'est dans ce contexte que la réclamante a saisi le Défenseur des droits.

Par courriers des 20 mai et 11 septembre 2014, le Défenseur des droits a interrogé le directeur général du Centre hospitalier universitaire de Y, qui y a répondu par courriers reçus les 11 juin et 1^{er} octobre 2014.

Dans ces courriers, le CHU confirme les éléments d'explications apportés à Madame X le 3 décembre 2013.

¹ Du 1^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2012 (12 mois)

Du 1^{er} décembre 2012 au 31 janvier 2013, (2 mois)

Du 1^{er} février 2013 au 31 juillet 2013 (6 mois),

Du 1^{er} août 2013 au 31 août 2013 (1 mois)

Du 1^{er} septembre 2013 au 30 septembre 2013 (1 mois),

➤ Analyse juridique

La discrimination fondée sur l'état de grossesse est prohibée dans le domaine de l'emploi tant par le droit interne que par le droit de l'Union européenne.

Ainsi, l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, applicable aux agents publics, dispose que « 3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».

En droit de l'Union européenne, l'article 3 de la Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail interdit « c) tout traitement moins favorable d'une femme liée à la grossesse ou au congé de maternité ». A cet égard, l'article 14 précise que l'interdiction des discriminations concerne « a) les conditions d'accès à l'emploi (...); c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement (...) ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, un dispositif adapté de la charge de la preuve s'applique lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur. Le Conseil d'Etat a ainsi considéré « que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348).

Il en résulte que, si le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas un droit pour l'agent, il doit répondre à l'intérêt du service. Le refus de renouveler le contrat est irrégulier s'il est fondé sur un motif discriminatoire, tel que l'état de grossesse, conformément aux dispositions précitées.

De manière constante, le juge administratif considère que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison de l'état de grossesse de l'intéressée est illégale et cause un préjudice de nature à fonder une demande en réparation (à titre d'exemple, TA Toulon, 3 décembre 2010, n° 0903069) ou un réexamen de la demande de renouvellement du contrat (à titre d'exemple, TA Marseille, 13 juin 2013, n° 1102478 ; TA Châlons-en-Champagne, 14 novembre 2013, n° 1200133).

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'état de grossesse de la réclamante était connu du Centre hospitalier.

Il est observé que, suite à l'annonce de sa grossesse, à la fin du mois de juin 2013, Madame X ne s'est vu proposer que des renouvellements de contrat d'une durée d'un mois, alors que son précédent contrat avait été établi pour six mois. Ce choix est d'autant plus étonnant que la réclamante figurait sur les plannings du service établis jusqu'au mois de janvier 2014.

De surcroît, l'analyse des éléments du dossier démontre bien que l'état de grossesse de la réclamante a été pris en considération au moment du non-renouvellement de son contrat dès lors que le CHU n'exclut pas de recruter à nouveau la réclamante après son congé de maternité.

C'est ainsi que, dans un courrier du 3 décembre 2013 adressé à Madame X, le directeur des ressources humaines et des relations sociales, Monsieur Z, laisse penser qu'une nouvelle embauche au sein de l'établissement sera possible : *« lorsque votre état de santé vous permettra d'envisager la reprise d'une activité professionnelle, je vous invite à contacter la Direction des soins infirmiers de rééducation et médicotechniques pour que puissent être étudiées les perspectives de réemploi qui pourraient vous être proposées par le CHU de Y, notamment dans d'autres unités que la réanimation ».*

Monsieur Z confirme, dans le courrier du 1^{er} octobre 2014, que ces propos constituaient une *« invitation qui lui était faite [à Madame X] de reprendre contact avec le CHU à l'issue de son congé de maternité ».*

Ce dernier courrier confirme également la présomption selon laquelle le CHU ne souhaite pas proposer de nouveau contrat de travail à une femme enceinte, qui sera prochainement dans l'incapacité d'assurer ses fonctions : *« nous ne recrutons pas des professionnels dont nous savons qu'ils ne seront pas en mesure de les assurer. En l'espèce Madame X nous avait informés de son état de grossesse et depuis cette annonce s'était déjà absentée à deux reprises pour raison de santé (...) nous avons objectivement toutes les raisons de prévoir qu'elle [Madame X] ne serait pas en mesure de l'honorer [son contrat de travail] jusqu'à son terme (...)».*

En considérant que la grossesse de Madame X pourrait être la source d'un fort absentéisme, le CHU lui prête des intentions et procède à une appréciation discriminatoire de l'état de grossesse de la réclamante.

A cet égard, le CHU ne saurait prétendre que les dispositions de l'article 30 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière interdisent le renouvellement du contrat de travail d'un agents placé en congé de maternité.

S'il est admis que le réemploi de l'agent contractuel est subordonné à une condition d'aptitude physique, un employeur ne pourrait attendre la fin du congé de maternité pour proposer un contrat à son agent, d'autant plus si ce dernier est employé par l'établissement depuis plusieurs années.

Madame X soutient d'ailleurs que son chef d'unité, Monsieur A, lui a signifié, oralement, que son contrat ne serait pas renouvelé pendant le période où elle serait en congé de maternité, le CHU ne souhaitant pas payer ce congé.

Aussi, il convient de souligner qu'à l'occasion d'une affaire similaire, le juge administratif a retenu le caractère discriminatoire du non-renouvellement du contrat d'une sage-femme en se fondant, notamment, sur le fait que le centre hospitalier envisageait de lui proposer un nouveau contrat à l'issue de son congé de maternité, si l'agent titulaire remplacé ne revenait pas (TA Toulon, précité).

Dès lors, la politique du CHU à l'égard des femmes enceintes constitue une discrimination.

Le CHU fait valoir, quant à lui, que le non-renouvellement du contrat de Madame X est fondé sur sa manière de servir, jugée insatisfaisante par la chef du pôle HINDTRA (qui comprend notamment le service de réanimation), Madame B.

Ainsi, les objectifs fixés à la réclamante dans le cadre d'un entretien qui s'est déroulé avec son chef d'unité le 25 mai 2013, n'auraient pas été atteints, ce qui fonderait la décision litigieuse. Le CHU précise que « *sa mise en œuvre des procédures de prise en charge des patients en neurologie et en dialyse ainsi que la traçabilité des informations n'étaient toujours pas au niveau attendu* ».

Toutefois, il résulte de l'enquête menée par le Défenseur des droits que de tels reproches ne semblent pas établis par les pièces du dossier.

En premier lieu, force est de constater que, postérieurement à l'entretien du 25 mai 2013, le CHU a proposé deux prolongations de contrat, en août et septembre 2013, à Madame X, afin de pallier le manque de personnel pendant la période estivale.

Quand bien même l'hôpital serait en manque de personnel, il semble peu probable qu'il accepte de garder parmi ses effectifs une infirmière qui n'aurait pas les capacités d'assurer ses fonctions.

En second lieu, les insuffisances professionnelles reprochées à Madame X, qui auraient été constatées lors de son affectation au service de réanimation, sont en contradiction avec l'évaluation professionnelle précédente. Cette dernière évaluation, réalisée lorsque la réclamante était affectée au service de cardiologie, comporte des appréciations du chef d'unité, Monsieur C, qui sont très élogieuses : « *Forte de ses compétences acquises lors d'expériences antérieures, elle s'est très bien intégrée dans les différentes équipes de soins. Attitude très professionnelle, fait preuve d'une grande disponibilité. Ses prises en charge sont de grande qualité car Madame X est très consciencieuse et rigoureuse* ».

Quand bien même les compétences de Madame X seraient insuffisantes au regard des exigences du service de réanimation, les appréciations positives qu'elle a reçues lors de son affectation au service cardiologique démontrent qu'elle pouvait assurer ses fonctions d'infirmière dans un autre service de l'hôpital.

D'autant plus que le CHU a un fort besoin de personnel puisqu'il a recruté 58 nouveaux infirmiers entre octobre 2013 et juin 2014.

Dès lors, le Défenseur des droits considère que les insuffisances professionnelles reprochées à Madame X ne sauraient suffire, à elles seules, à justifier le non-renouvellement de son contrat de travail, et que c'est bien l'état de grossesse qui est la cause de cette décision, ce qui constitue une discrimination au sens des dispositions combinées de l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article 3 de la Directive 2006/54 du 5 juillet 2006.

En conséquence, et afin de permettre à Madame X d'être rétablie dans ses droits, le Défenseur des droits recommande au directeur général du CHU de Y de se rapprocher de Madame X afin d'examiner les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptibles de prévenir le renouvellement de tels faits.

Jacques TOUBON